

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS PRODUKSI GARBARATA PT BUKAKA TEKNIK UTAMA

**Abdul Hadi Jamal**

Jurusan Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Jl Cempaka Putih Tengah 27 Jakarta Pusat 10510  
[abdulhadidjamil@gmail.com](mailto:abdulhadidjamil@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, hubungan kepuasan kerja dengan kualitas produksi. Metode Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Dalam penelitian ini, para pelaku PT Bukaka Teknik Utama telah terpilih sebagai unit analisis dan 109 sampel dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas production with koefisien korelasi 0,864 dan persamaan regresi  $r_y$  di tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menyebabkan hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian diterima. Oleh karena itu, persamaan regresi adalah signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi di PT Bukaka Teknik Utama.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Korelasi, Kualitas Produksi

### ABSTRACT

This study aimed to determine, the relationship between job satisfaction with quality production. This study used survey method with correlational techniques. In this research, the PT Bukaka Teknik Utama principals have been chosen as unit analysis and 109 samples were selected randomly. The results showed: (1) There is a positive relationship between job satisfaction with the quality production with a correlation coefficient of 0.864 and  $r_y$  regression equation at  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$  significance level  $\alpha = 0.05$ . This causes the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. Therefore, the regression equation  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$  is significant. The conclusion of this study were there is a positive relationship between job satisfaction with the quality production of PT Bukaka Teknik Utama.

Keywords: Correlation, Job Satisfaction, Quality Production

### PENDAHULUAN

Ketika kualitas menjadi fokus utama bisnis di dunia, berbagai organisasi mengembangkan standar dan pedoman sistem manajemen kualitas. Sebagai akibatnya, terminologi manajemen kualitas, pengendalian kualitas, sistem kualitas, dan penjaminan kualitas yang diperoleh berbeda, dan kadang-kadang menimbulkan pertentangan antar negara, antar industri dalam satu negara, bahkan antar perusahaan dalam satu industri. Pada saat negara-negara Eropa membentuk Perjanjian Perdagangan Bebas Eropa (*the European Free Trade Area*), manajemen kualitas menjadi sasaran strategik kunci.

Untuk memenuhi standardisasi persyaratan kualitas negara-negara Eropa dan pasar bersama serta untuk pengerjaan bisnis, agen khusus untuk standardisasi, the

International Organization for Standardization mengeluarkan seri standar ISO 9000, untuk memenuhi lima tujuan, yaitu: 1) mencapai, mempertahankan, dan menemukan perbaikan kualitas produk secara terus menerus dan berkesinambungan (termasuk layanan) dalam hubungannya dengan persyaratan, 2) meningkatkan kualitas operasi secara terus menerus untuk memenuhi harapan konsumen dan pemilik perusahaan, 3) memberikan kepercayaan kepada manajemen internal dan pekerja bahwa persyaratan kualitas telah terpenuhi dan perbaikan telah dilakukan, 4) memberikan kepercayaan kepada konsumen dan pemilik bahwa persyaratan kualitas telah terpenuhi dalam produk yang dikirimkan, 5) memberikan kepercayaan bahwa persyaratan sistem kualitas telah terpenuhi.

Saat ini standar seri ISO 9000 diterima secara luas sebagai standar minimum sistem

kualitas perusahaan. Pada dasarnya, standar seri ISO 9000 merupakan rangkaian standar sistem kualitas yang menggambarkan praktek-praktek kualitas yang baik, tanpa menjelaskan bagaimana suatu perusahaan harus mencapainya. Standar ISO 9000 menyediakan persyaratan sistem manajemen kualitas bagi perusahaan, namun upaya untuk memenuhi standar tersebut tidak diatur di dalam ISO 9000. Artinya organisasi yang ada didalam perusahaan sendiri yang harus berupaya mencapai ketentuan yang dipersyaratkan dalam standar tersebut.

Setelah PT. Bukaka Teknik Utama memenangkan pengadaan dan *manufactur Passenger Boarding Bridges* pada bandara Soekarno Hatta dan Bandara Ngurah Rai Denpasar, pesaing-pesaing internasional terutama China memandang PT. Bukaka Teknik Utama sebagai pesaing baru sehingga perusahaan Amerika, Eropa, Jepang berkolaborasi dengan China untuk membuat Garbarata di China. Sehubungan dengan hal tersebut PT. Bukaka Teknik Utama menganggap ini adalah suatu krisis atau ancaman sehingga *Top Management* memandang perlu melakukan perubahan dan mendiskusikan indikator-indikator krisis dan peluang-peluang yang ada dibalik krisis tersebut dan hanya dapat diatasi dengan melakukan perubahan yang belum dimiliki oleh pesaing yang lain yaitu melakukan implementasi ISO 9001-2000.

ISO 9001-2000 adalah nomor acuan pada suatu seri standar internasional yang menjabarkan kriteria sistem manajemen kualitas. Pada standar tersebut terdapat persyaratan mendasar bagi organisasi yang berkeinginan untuk menerapkan sistem manajemen kualitas. ISO 9001-2000 mendefinisikan standar sistem kualitas, didasarkan premis bahwa karakteristik tertentu dari praktek-praktek manajemen kualitas dapat distandarkan dan didisain dengan baik, diterapkan dengan baik, pengelolaan sistem kualitas secara hati-hati akan memberikan kepercayaan bahwa output akan memenuhi persyaratan dan harapan konsumen.

Standar ISO 9001-2000 diperkenalkan tahun 1987 oleh the International Organisation for Standardisation di Jenewa, Swis. Standar ISO 9001-2000 didasarkan pada konsep bahwa karakteristik minimum tertentu sistem

manajemen kualitas dapat distandarisasi, sistem manajemen kualitas memberikan manfaat kepada pemasok dan pelanggan, dan berfokus pada proses. ISO 9001-2000 juga memuat prosedur pengendalian manajemen, yang di dalamnya termasuk pendokumentasian proses disain, produksi dan distribusi untuk menghasilkan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Penggunaan standar ISO 9000 di negara-negara di dunia dari waktu ke waktu pertumbuhannya semakin pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan yang mengadopsi filosofi ISO 9000 dan memperoleh sertifikasi ISO 9000. Jepang merupakan negara yang pertumbuhannya paling pesat. Rata-rata perusahaan Jepang yang memperoleh sertifikasi ISO 9000 tumbuh 115,6% per tahun, diikuti Jerman 78%, Kanada 77%, USA 72,8%, India, 72%, Malaysia 63%, Perancis 53,2%, Singapura 53%, Australia dan Selandia Baru 41,6%. (Chow-Chua, *et.al.*, 2003: 18)

ISO 9000 seolah telah menjadi madu yang menyehatkan bagi perusahaan. Upaya mendekatkan konsumen dengan perusahaan bisa dicapai dengan implementasi persyaratan ISO 9000. Saat ini implementasi ISO 9000 telah menjadi keharusan bagi perusahaan di dunia. Sama halnya ketika *total quality management* (TQM) memberikan kontribusi besar bagi perusahaan, banyak perusahaan berlomba-lomba mengadopsi dan mengimplementasikan filosofi TQM. ISO 9000 dan TQM merupakan dua hal yang dinilai banyak pihak sebagai saudara kandung. Keduanya memiliki hubungan yang sangat dekat. Tidak sedikit orang yang berpandangan bahwa ketika perusahaan mengimplementasikan ISO 9000 berarti juga telah mengimplementasikan TQM, begitu juga sebaliknya. Pandangan tersebut tidak sepenuhnya benar, namun juga tidak bisa dikatakan salah. Untuk menjawab kontroversi pandangan itu, tulisan ini akan mengungkapkan tinjauan implementasi ISO 9000, mulai dari persyaratan, manfaat, dan hambatan, serta mencoba memberikan perbandingan antara ISO 9000 dengan TQM. Berikut ini adalah struktur standar ISO 9001 – 2000.

Banyak perusahaan yang mengakui bahwa dengan menerapkan ISO 9001-2000, mereka telah memperoleh peningkatan kinerja.

Di samping itu, penerapan ISO 9001-2000 telah menghantarkan banyak perusahaan memperoleh penghargaan manajemen kualitas internasional. Hasil penelitian yang dilakukan Lai (2012: 3) menunjukkan beberapa manfaat yang diperoleh perusahaan setelah memperoleh sertifikasi ISO 9001-2000, yaitu: 1) Menjamin pasar baru, meliputi menjamin peluang ekspor ke pasar Eropa dan menjamin peluang ekspor ke pasar-pasar lain. 2) Memperbaiki posisi persaingan, 3) Tekanan dan kepuasan konsumen, meliputi a) Memperbaiki keyakinan konsumen, b) Kepuasan konsumen terpenuhi, dan 3) Kepuasan konsumen meningkat. 4) Manfaat praktis, meliputi a) Memperbaiki sistem kualitas yang telah ada, b) Pendokumentasian kualitas yang telah ada, c) Meningkatkan kesadaran kualitas, d) Mengurangi masalah-masalah kualitas, e) Memperbaiki komunikasi antar pekerja, f) Tercapainya kerja tim dan kerjasama antar pekerja yang lebih baik, g) Memperbaiki proses, h) Mengurangi pekerjaan ulang dan pemborosan, dan i) Membantu pencapaian TQM.

Daft (2012: 3) menyatakan bahwa kehidupan manusia dewasa ini berada padaturbulent times, suatu periode yang penuh pergolakan dalam *boundariless world*, dunia tak terbatas juga dalam dunia bisnis. *Turbulent times in business* tidak hanya ditandai oleh luas dan keragaman persaingan, tetapi makin tajamnya keganasan persaingan pada tingkat dunia. Salah satu syarat mutlak yang harus dipahami dan diimplementasikan secara jujur dan konsisten ialah menjaga dan meyakinkan kepada para pelanggan, bahwa produk/jasa yang ditawarkan telah memenuhi proses yang ditentukan oleh Lembaga Internasional yang kredibel dan telah didokumentasikan serta diimplementasikan secara konsisten. Lembaga dimaksud adalah *International Organization for Standardization* (ISO). Salah satu bentuk yang dihasilkan oleh lembaga tersebut adalah ISO 9000.

ISO 9000 dipublikasikan pada tahun 1987, yang merupakan seperangkat panduan untuk prosedur kualitas yang harus digunakan didalam bisnis untuk mendapatkan sertifikasi. "*In 1987, the panel published ISO 9000, which sets the guidelines for quality procedures that businesses must use to receive certification*". (Pride, *et.al.*, 2012: 300) Sertifikasi oleh auditor independen dan uji laboratorium

memberi informasi bahwa perusahaan telah mendokumentasikan segala sesuatu sejak persiapan dokumen desain, memelihara peralatan dan melatih karyawan serta menyediakan layanan kepada pelanggan. ISO 9000 mewajibkan perusahaan untuk tertib menciptakan suatu sistem pengarsipan yang dapat diverifikasi, dapat dilacak, dituliskan dan mudah diperoleh kembali. Dengan demikian akan lebih cepat, terstruktur dan efisien yang diperoleh dengan menyimpan segala suatu dalam disket komputer yang dipilah-pilah oleh basis data yang canggih.

Tidak merupakan keharusan bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen ISO 9000, namun mengingat persaingan bisnis yang makin tajam, kompleks dan mengglobal, maka bagi perusahaan yang ingin tetap eksis dalam berbisnis, maka sangat penting artinya untuk memperoleh sertifikasi dari lembaga dunia tersebut.

Perolehan sertifikasi akan memberikan kepercayaan kepada pelanggan bahwa produk yang dihasilkan oleh perusahaan, telah melalui suatu prosedur yang benar, terdokumentasi dan diterapkan secara konsisten oleh perusahaan, yang secara tidak langsung akan menciptakan Kepuasan Kerja karyawan terhadap eksistensi perusahaan.

Kehadiran manajemen ISO 9000 merupakan *current affairs* dalam dunia bisnis global. Atas dasar pertimbangan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian, faktor-faktor yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dalam kapasitasnya memiliki hubungan dengan kualitas produksi. Penelitian dilakukan pada PT. Bukaka Teknik Utama, yang berlokasi di Cileungsi, Jawa Barat.

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut; "Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi?" Menurut pendapat Fraser (1992:43), kepuasan kerja akan muncul apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui batas marjinal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan dianggap memadai. Selanjutnya Gary Jhons (1996:137) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Gruneberg yang dikutip oleh Keith Davis dan John W. Newstroom (1995:105) Kepuasan Kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang

menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dari tiga batasan pendapat yang sederhana di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya, berupa perasaan senang atau tidak senang, dengan demikian kepuasan kerja sifatnya individu, karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Pribadi tertentu merasakan sesuatu sebagai hal yang sangat menguntungkan, sementara orang lain bisa menganggapnya sebagai hal yang merugikan.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *Survai*, Ary, Yacobs and Razavich (1999: 382) menyatakan bahwa metode survei dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala pada saat penelitian dilakukan dengan tujuan untuk melukiskan variabel atau kondisi atau kondisi apa yang ada dalam suatu situasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bukaka Teknik Utama pada Unit Usaha Garbarata. Jumlah karyawan pada Unit Usaha Garbarata sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui *simple random sampling* (acak sederhana). Besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada. Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang. Presisi yang diambil sekitar 5%. Namun dalam penelitian ini diambil presisi pengambilan sampel 5%, sehingga sampel penelitian ini adalah 109 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi”. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kualitas produksikaryawan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja seorang karyawan semakin rendah pula kualitas produksi karyawan tersebut.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$H_0 : \rho_y = 0$$

$$H_1 : \rho_y > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data kepuasan kerja (variabel X) dengan kualitas produksi (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi  $b$  yang diperoleh adalah sebesar 0,68 dan nilai konstanta  $a$  sebesar 34,92. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel kepuasan kerja dengan kualitas produksi adalah  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$ .

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan regresi yang telah diperoleh signifikan atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Oleh karena itu persamaan regresi  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$  dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh linear atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan uji linearitas regresi dengan kriteria penilaian  $F_{hitung} < F_{tabel} (0,05) (27 : 80)$ . Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan linear. Untuk lebih jelasnya rangkuman hasil analisis varians yang dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.

Analisis Varians (ANAVA) Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$

Maka diketahui bahwa persamaan regresi pasangan data antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi adalah linear, karena  $F_{hitung}$  yang diperoleh lebih kecil dari  $F_{tabel} (0,86 < 1,60)$ .

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel kualitas produksi (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,864. Angka ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel kualitas produksi adalah positif.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi  $r_y$  yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh besaran  $t_{hitung}$  sebesar 17,789. Jika besaran ini dikonsultasikan dengan besaran  $t_{tabel} (0,01)$

diperoleh besaran sebesar 2,36 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kepuasan kerja (variabel X) dengan kualitas produksi pengetahuan (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula kualitas produksikaryawan tersebut. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menolak  $H_0$  yang menyatakan “tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi dan menerima  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi.

Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan kualitas produksi (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Besaran koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,75. Besaran ini memberikan pengertian bahwa 75% variasi kualitas produksi dapat dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,789 jauh lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,01 yaitu 2,358 atau  $t = 17,789 > t_{0,01(108)} = 2,358$ . Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$ .

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor kualitas produksi sebesar 1,04 pada konstanta -12,74.

Hasil analisis korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,864. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi cukup dan positif, artinya makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan akan makin tinggi kualitas produksikaryawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah kepuasan kerja seorang karyawan, makin rendah pula kualitas produksinya.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kualitas produksi dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhana. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,75. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 75 persen variansi perubahan kualitas produksi seorang karyawan ditentukan/dijelaskan oleh kepuasan kerjanya dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh karyawan pada Bagian Garbarata PT Bukaka Teknik Utama diukur kepuasan kerja dan kualitas produksinya, maka lebih kurang 75 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kualitas produksi melalui persamaan garis regresi  $\hat{Y} = -12,74 + 1,04X$ .

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan implikasi terhadap peningkatan kualitas produksi. Faktor-faktor seperti 1) perencanaan produk, 2) fasilitas fisik produksi, 3) pengendalian produksi, 4) pengendalian persediaan produksi, dan 5) pemeliharaan peralatan merupakan aspek penting dalam melakukan kegiatan produksi. Untuk mencapai kualitas produksi seperti yang diinginkan, dibutuhkan seorang karyawan bukan saja memiliki kemampuan akan tetapi juga memerlukan kondisi psikis yang baik.

Kepuasan Kerja terkait dengan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan atas pengalaman dan perlakuan dari perusahaan. Perlakuan tersebut termasuk dalam penyelenggaraan promosi, pelaksanaan kebijakan perusahaan, penetapan sistem imbalan, dan juga pola interaksi yang dibangun di dalam perusahaan. Jika perlakuan-perlakuan seperti itu dapat dirasakan oleh semua karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh Michael J. Syptak, David W. Marsland dan Deborah Ulmer(1982:2-4) yang terkenal dengan teori dua faktor. Ia

menyatakan bahwa terdapat dua dimensi dalam Kepuasan Kerja yang terdiri dari dimensi *motivation* dan dimensi *hygiene*. Motivasi disebut sebagai faktor pemuas (*satisfier*), sedangkan *hygiene* berkaitan dengan ketidakpuasan (*dissatisfied*). Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi meliputi: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) pencapaian prestasi, 3) penghargaan atas prestasi, 4) pertanggungjawaban dan 5) kemajuan/pertumbuhan dan peningkatan. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, dan tidak adanya faktor ini mengakibatkan ketidakpuasan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya tentang hubungan kepuasan kerja dengankualitas produksi.

PT. Bukaka Teknik Utama dalam parameter pengukuran kebijakan mutu disebutkan bahwa 1) memproduksi garbarata meliputi kegiatan *design*, produksi, *testing*, instalasi, pelayanan purna jual, *maintenance*, dan pengadaan *spare parts*. 2) memproduksi garbarata yang berkualitas, mencakup mutu dari produk, komponen, proses kerja, tenaga kerja, waktu pengiriman, pemeliharaan, pemenuhan terhadap spesifikasi, dan harapan pelanggan. Selain itu juga disebutkan bahwa 3) dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan, dimana tolok ukur dari kegiatan bisnis adalah kesejahteraan karyawan yang memadai, sehingga memberikan motivasi kerja yang lebih baik demi mencapai kepuasan pelanggan.

Melihat penjelasan di atas, berarti hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang ada pada PT. Bukaka Teknik Utama dimana perusahaan memperhatikan detail kebutuhan karyawan agar tercipta Kepuasan Kerja pada diri karyawan. Tuntutan atas hasil kerja yang berkualitas yang tinggi oleh perusahaan juga diikuti oleh pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan inilah yang menyebabkan karyawan memiliki Kepuasan Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas produksi yang diinginkan sesuai dengan kebijakan mutu ISO 9001 yaitu “memproduksi Garbarata yang sesuai persyaratan konsumen, mematuhi

peraturan hukum domestic dan internasional dalam lingkup kerja yang sehat dan aman, dengan terus menerus meningkatkan kemampuan proses, menuju kesejahteraan karyawan” dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas produksi dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, diperoleh temuan penelitian sebagai berikut; terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kualitas produksi Garbarata pada PT. Bukaka Teknik Utama. Ini berarti bahwa makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan akan makin tinggi pula kualitas produksi pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendahkepuasan kerja seorang karyawan akan makin rendahpula kualitas produksi pegawai tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kualitas produksi.

## Saran

Berdasarkan dari temuan penelitian dapat dikemukakan saran dalam rangka meningkatkan Kualitas Produksi, direkomendasikan beberapa langkah tindak lanjut sebagai berikut; 1) Faktor Kepuasan Kerja, hendaknya mendapat perhatian dari *stakeholder* (pemangku kepentingan) dalam membuat kebijakan mutu ISO 9001:2008 yaitu “memproduksi Garbarata yang sesuai persyaratan konsumen, mematuhi peraturan hukum domestic dan internasional dalam lingkup kerja yang sehat dan aman, dengan terus menerus meningkat-kan kemampuan proses, menuju kesejahteraan karyawan” agar dapat meningkatkan Kualitas Produksi dan penyelesaian tepat waktu sesuai dengan harapan pelanggan. 2) Kepuasan Kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi Kualitas Produksi maka disarankan agar pimpinan Bisnis Unit Divisi Garbarata meningkatkan kapabilitas karyawan melalui *training* baik materi teknis, managerial, maupun *outbond* sesuai bidang masing-masing dan perlu adanya rotasi di *level* menengah yang akan memberi penyegaran dan tantangan baru yang menghasilkan kerja yang menantang dan timbulnya ide-ide baru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston, 1999.
- Cherrington, D.J. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1994.
- Chow-Chua, Clare, Goh, Mark and Boon Wan, Tan, "Does ISO 9001-2000 certification improve business performance?", *The International Journal of Quality & Reliability Management*, Vo. 20 tahun 2003.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Boston: McGraw Hill, 2011.
- Daft, Richard L. *New Era of Management*. South Western: Cengage Learning, 2012.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan Mari Jumiaty. Jakarta : Erlangga, 1995.
- Deming, W. Edward *Out of Crisis*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology 1996.
- Fraser, M. *Stress dan Kepuasan Kerja*, terjemahan L Mulyana. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Gibson, James L. *Organizations: Behaviour, Structure, Prossesses*. Boston: McGraw Hill, 2006.
- Gray, Judy H. dan L. Densten. "Toward an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management", *International Journal of Organizational Behavior*, Vol 9, No. 2, 2007.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organizational Understanding and Managing The Human Side of Work*. The United States of America: A Division of Simon & Schuster, Inc., 1993.
- Hess, Peter dan Julie Sililiano. *Management Responsibility for Performance*. New York: McGraw Hill, 1996.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Jhons, Gary. *Organization Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. New York: Herper Collins Publisher. Inc, 1996.
- Juran, Joseph M. *Quality Planning and Analysis*. New York: McGraw-Hill, inc., 1993.
- Lai, H. *ISO 9001-2000 Quality Management Systems: Guidelines for Enterprises in Developing Countries*. Geneva: International Trade Centre and ISO, 1996.
- Pride, William M., Hughes, Roert J. and Kapoor, Jack R. *Introduction to Business*. Mason: South-Western, 2012.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior, Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1998.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel. *Fundamental of Organizational Behavior*. Australia: Thomson-South Westren, 2007.
- Steers, Richard M. dan Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. Boston Jersey: McGraw-Hill Book Companies, International Edition, 1994.
- Syptak, J. Michael, David W. Marsland dan Deborah Ulmer. *Job Satisfaction Putting Theory Into Practice*. New York: McGraw-Hill, 1982.
- Vecchio, Robert P. *Organizational Behavior*. South-Western: Thomson, 2006.